

**NAAM:** CLAARTJE VAN ULDEN**FUNCTIE:** PROJECTLEIDER BUSINESS DEVELOPMENT BIJ AAVN

# SKILLS- PASPOORT

## WIJ LOPEN HIERMEE OP SCHIPHOL ECHT VOOROP

Claartje van Ulden is projectleider business development bij AAVN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland). Samen met haar projectteam heeft zij een skillspaspoort ontwikkeld, dat momenteel door 125 medewerkers op Schiphol wordt getest. Het skillspaspoort helpt je om inzicht te krijgen in wat je als medewerker kan. Het laat in een oogopslag zien welke skills en talenten je in huis hebt. Want als je verder rijkt dan functies en diploma's, ontstaan nieuwe kansen.

*Claartje:* In mei 2019 zijn we met dit project gestart, samen met LCS, House of Skills en Eelloo. Het vraagstuk dat wij als projectteam moesten oplossen was: het werk verandert, onder andere door digitalisering en energietransitie, ook op Schiphol. Draagt een skillspaspoort bij aan een leven lang ontwikkelen? Vergroot het paspoort zelfvertrouwen, zelfinzicht in skills en biedt het de kans om zelf aan de slag te gaan? En tegelijkertijd: wat kunnen werkgevers met zo'n skillspaspoort?

Het idee voor een paspoort werd gepresenteerd tijdens een AAVN-congres in 2018, waar Francien David van LCS en Annelies Spork van House of Skills ook aanwezig waren. Zij waren zo enthousiast dat ze ons hebben gevraagd om samen met hen een prototype te ontwikkelen. Later toonden via het HR Netwerk van LCS ook vijf werkgevers op Schiphol interesse: Royal Schiphol Group, KLM, Menzies, PCH en Swissport. Dit prototype testen we nu bij 125 van hun werknemers.

De ideale uitkomst van de testfase is dat medewerkers baat hebben bij het paspoort. Dat het zicht geeft op welke skills je in huis hebt én dat het waarde heeft voor vraagstukken van werkgevers op Schiphol ten aanzien van instroom, doorstroom of uitstroom.

De pilot is in mei afgerond en dan heeft het een jaar geduurd. Regionaal en landelijk worden onderzoeken gedaan naar soortgelijke paspoorten. Op Schiphol zijn we samen met werkgevers en medewerkers met een concreet instrument aan de slag gegaan. We hopen dat ook andere regio's en sectoren meeleren van deze pilot op Schiphol.

### Hoe werkt het?

Het invullen van het paspoort doe je met behulp van vragen over vaardigheden op een herkenbaar taakniveau: doe je het, ben je er goed in, vind je het leuk en wil je het ontwikkelen. Daar rollen vervolgens de skills uit. Dit zijn persoonlijke skills zoals bijvoorbeeld samenwerken, empathie, servicegerichtheid, en werkskills, zoals het zoeken naar plannen, organiseren, werken met machines. Ook krijg je je talenten en drijfveren in beeld. De opbouw van het paspoort is als volgt: je persoonlijke gegevens (CV-achtige onderdelen), je skills, je talenten en je drijfveren. Vervolgens kun je in een verkennen onderzoeken welke banen nog meer bij je passen.